

# EXPRESION UNIVERSITARIA

ciencia  
técnica  
cultura



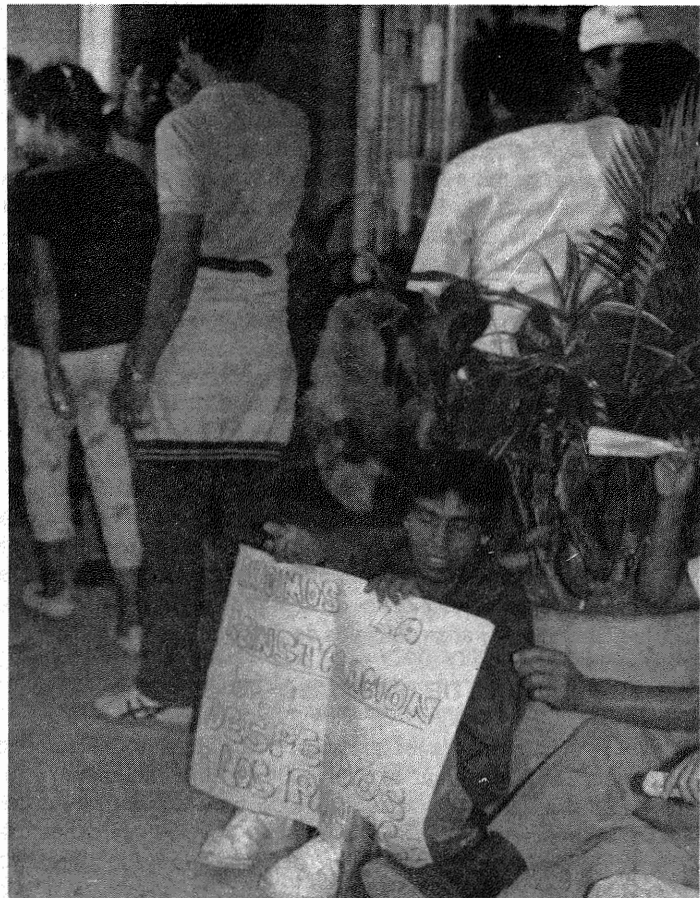
UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS

No. 17

# Teoría y Práctica de la Huelga en México

Carlos Alberto Puig Hernández

## CAPITULO I.- INTRODUCCION



Los movimientos de huelga pueden ser promovidos directamente por los trabajadores o constituir una respuesta a las acciones patronales.

### 1.1 Constancia histórica y variable política.

La suspensión de labores, por parte de los trabajadores, para defender y mejorar las condiciones en que prestan sus servicios, es una constante en la historia del movimiento obrero mexicano, cuya variable política ha pasado por fases de represión y tolerancia hasta la etapa actual de reconocimiento constitucional.

### 1.2.- Presupuestos y consecuencias socioeconómicas.

La existencia de la huelga requiere como presupuestos un sistema económico que reconozca a la propiedad privada y un grupo de obreros que presten un servicio personal

subordinado, que reciban uno o más patrones; estos precedentes generan dos consecuencias socioeconómicas: a) el carácter social de la producción, y b) la apropiación privada de las utilidades por los empresarios, quienes cubren a sus trabajadores la cantidad de salario indispensable para su subsistencia y la de su familia.

Como la fuente de las utilidades patronales y de los salarios obreros es la misma, esto es, la producción, resulta común la intención de ambas partes de la relación colectiva del trabajo, consistente en mejorar constantemente la percepción económica que les corresponde y esta contradicción constituye el origen de la mayoría de los conflictos laborales, cuya resolución exigen los prestadores de servicio mediante la presión que se ejerce sobre el empleador al través de la huelga.

Los movimientos de huelga pueden ser promovidos directamente por los trabajadores o constituir una respuesta a las acciones patronales.

### 1.3.- Repercusiones laborales.

Los efectos de la huelga no se circunscriben el ámbito legal, ni dentro de éste sólo al sector laboral, sino que sus consecuencias repercuten en otras ramas del derecho y en otros campos de las ciencias sociales.

Ante el seguro social la conexidad de la huelga genera consecuencias específicas respecto de las cuotas y de las prestaciones médicas, durante la etapa de suspensión de las labores, así como en los períodos de espera, cuando se reanudan las actividades.

La huelga impacta también a la economía nacional directamente a través de la disminución que representa la suspensión de la producción y distribución de los bienes y servicios de la empresa o establecimiento afectados por el movimiento y colateralmente, por la vía salarial, con todos los efectos que ésta genera.

### 1.4.- Implicaciones sociológicas.

La conducta colectiva de los trabajadores en estos movimientos revela un contenido objetivo que origina una categoría sociológica lo cual justifica su estudio en el campo de esta ciencia.

Las fuerzas formal y real de la huelga, determinan la efectividad de ésta; la primera es la que le otorga el cumplimiento de los requisitos legales y la segunda la que constituye la participación efectiva de los trabajadores; aquélla, sin la oposición de ésta, puede mantener el movimiento y el poder real de

éste, sin el apoyo del elemento formal, puede hacer triunfar una huelga, aunque es evidente que la suspensión de labores que posea ambos factores es la que tiene mayores posibilidades de vencer y que la que carezca de los dos, estará indefectiblemente condenada al fracaso.

Los tipos de organización sindical más amplios, como los constituidos por rama industrial, obtienen mejores resultados con el ejercicio de la huelga, frente a las otras especies de agrupación obrera.

## CAPITULO II.- CONCEPTO DE HUELGA

### II.1.- Antecedentes históricos

Antes de su reconocimiento constitucional de 1917, la huelga fue establecida como un derecho de los trabajadores en la "*Ley del Trabajo*" decretada por Salvador Alvarado para el Estado de Yucatán el 11 de diciembre de 1915 y se incluyó como una garantía obrera en el "*Programa de Reformas Políticas y Sociales*" elaborado por la "*Soberana Convención de Aguascalientes*" en Joljutla, Morelos, el 18 de abril de 1916.

### II.2.- Génesis Constitucional.

En el Congreso Constituyente de 1916-1917, fue la diputación veracruzana quien propuso el establecimiento del derecho de huelga y la comisión extraoficial que se formó, la que redactó el estudio que sirvió de base para el debate, el cual recogía la idea de la iniciativa de Veracruz y el criterio de José N. Macías, aunque la redacción de este último fue cambiada por la Comisión Dictaminadora, quien también planteó especificar los casos de huelga lícita en el Fracción XVIII del Artículo 123 y fué una propuesta del diputado Gerzayn Ugarte, la exclusión de los obreros que laboraban en los establecimientos fabriles militares del Gobierno.

### II.3.- Legislación laboral federal 1931 a 1970.

El concepto de huelga contenido en la Ley de 1931 tiene como su antecedente directo a la definición de este derecho prevista en la *Ley del Trabajo* para el Estado de Tamaulipas de 6 de junio de 1925.

Desde el Primer Congreso Mexicano de Derecho Industrial de 1934, la delegación patronal planteó adicionar el concepto vigente de huelga, para considerar como tal sólo a aquella suspensión de labores *llevada a cabo de acuerdo con lo dispuesto por esta ley* y fue hasta 1941 en que el Presidente Manuel Avila Camacho envió al Congreso de la Unión, quien la aprobó, una iniciativa para aumentar la definición en vigor con el calificativo *legal*, el cual era innecesario, pero sirvió de base para dictar resoluciones de inexistencia de la huelga.

La Ley de 1970 retorna al concepto original de 1931, pues suprime la adición mencionada en la conclusión anterior.

Con base en las ideas de Mario de la Cueva y de J. Jesús Castorena consideramos doctrinariamente que la huel-

ga es la suspensión de labores, realizada por los trabajadores de una empresa o establecimiento, para defender y mejorar sus condiciones de trabajo o las de otros prestadores de servicio.

## CAPITULO III. ELEMENTOS DE LA DEFINICION LEGAL

### III.1.-Suspensión del trabajo.

La suspensión de labores derivada del derecho objeto de este estudio es temporal y debe concluir una vez logrados los objetivos perseguidos.

La paralización de actividades en el centro de trabajo, con motivo de la huelga, puede ser virtual, ya sea con posterioridad al momento señalado en el pliego de peticiones, como lo reconoce la ley de la materia, o de una manera previa, en razón de la naturaleza especial de las labores que desempeñan los trabajadores y de otras circunstancias relacionadas.

Cuando los prestadores de servicio laboran en lugar distinto a aquél en que se encuentra ubicada la empresa o establecimiento, la suspensión del trabajo, amparada por la huelga, opera en el lugar en que se esté realizando la actividad.

La paralización de las labores, realizada por los trabajadores, para presionar al patrón a fin de que acepte determinadas peticiones, sin la presentación previa del correspondiente escrito de emplazamiento, configura una suspensión ilegal de las actividades, distinta del abandono de trabajo, que puede motivar el despido justificado de los prestadores de servicio, por la presencia de varias causales de rescisión.

### III.2.- COALICION DE TRABAJADORES

La coalición y el sindicato son especies del derecho de asociación profesional, el cual faculta a quienes prestan o reciben un trabajo personal subordinado para agruparse temporal o indefinidamente y se diferencia de los derechos de reunión y de asociación en que éstos últimos son garantías individuales, pues sus titulares no necesitan dedicarse a una misma actividad y la finalidad perseguida no debe ser obligatoriamente de naturaleza laboral.

La coalición, tanto en su acepción temporal como en la cosideración permanente referida a los sindicatos, es el titular del derecho de huelga, el cual corresponde a todos los trabajadores de la empresa o establecimientos y no únicamente a los sindicalizados, aunque en el primer sentido la coalición no puede alcanzar los objetos relacionados con la contratación colectiva, en ninguna de sus dos especies legales.

Se requiere la presencia mínima al recuento, de dos obreros de la empresa o establecimiento que estén de acuerdo con el movimiento, para integrar el acuerdo de coalición previsto en el concepto legal de huelga.

Aunque la mayoría de los prestadores de servicio de la negociación no estuviere de acuerdo con el movimiento, si

éste se deriva de un escrito de emplazamiento admitido por la junta de Conciliación y Arbitraje, deben suspenderse las labores y, en tal caso, los trabajadores pueden solicitar la declaración de inexistencia de la huelga invocando como causal la falta de mayoría, que se debe acreditar en el recuento respectivo; si no se hubiere presentado dicha solicitud, la huelga se puede dar por terminada al través del convenio que se celebre para tal efecto.

Si la celebración (directa o por elevación del contrato colectivo de trabajo) y revisión (integral o salarial por cuota diaria) del contrato ley se intenta con base en el derecho de huelga, de conformidad con lo dispuesto en la Fracción XVIII del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional en relación con la fracción III del artículo 450 de la Ley de la materia, resultan inaplicables los artículos 406 y 408 de la Ley en vigor, que requieren que la solicitud de celebración del contrato ley la apoyen las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de la rama de la industria respectiva y que este requisito lo justifiquen los solicitantes, pues estas dos últimas disposiciones contradicen lo dispuesto en la fracción II del artículo 451 vigente, que dispone que la suspensión se realice por la mayoría de los trabajadores de la empresa o establecimiento y prohíbe que este requisito se custione previamente al estallamiento del movimiento.

Cuando la huelga tiene por objeto la celebración o revisión del contrato de ley, la fracción I del artículo 938 de la Ley, vigente a partir del 1o. de mayo de 1980, creó una nueva especie de coalición aplicable a los sindicatos grupalmente considerados.

Las especies internas de organización sindical carecen de capacidad legal para emplazar a huelga porque no son personas jurídicas; las federaciones y confederaciones tampoco pueden promover el ejercicio de este derecho porque no son sujetos de las convenciones colectivas de trabajo, cuando el conflicto se relaciona con éstas, ni son consideradas coaliciones permanentes, en los demás casos.

#### **CAPITULO IV.- NATURALEZA JURIDICA DE LA HUELGA**

##### **IV. 1.- Modelo Directo.**

Los movimientos laborales que se desarrollan con base en el derecho de huelga representan la acción -en estricta acepción gramatical de la palabra y no en su sentido jurídico procesal- obrera directa, un medio de hecho opcional al arbitraje cuyo objeto es equilibrar las relaciones entre los factores de la producción; al través de su ejercicio los trabajadores hacen presión por su propia fuerza, en virtud de lo cual no constituye una coercitividad jurisdiccional, sino el apremio obrero.

##### **IV. 2.- Carácter instrumental.**

Se ha considerado al derecho de huelga como una legítima defensa de los trabajadores, por lo que no es una acción adjetiva exclusivamente, sino un derecho sustantivo instru-

mental que se manifiesta como una situación de hecho y, por ende, ninguno de los actos que integran su desarrollo, hasta antes del sometimiento de los trabajadores al arbitraje de la junta, puede considerarse como una actuación jurisdiccional.

La huelga no representa, por sí misma, el conflicto laboral, sino que constituye un medio cuyo efecto es presionar al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el pliego, por lo que debe distinguirse del problema obrero patronal que existiere entre los sujetos de la relación colectiva del trabajo.

##### **IV. 3.- Ubicación sistemática.**

La institución jurídica materia de este ensayo, es un derecho subjetivo de naturaleza social que sólo debe estar sujeto a las limitaciones que le impuso el Legislador Constituyente; la aplicación del principio democrático de las mayorías a estos movimientos y, en su caso, de las formalidades que se consideran procedentes, deben incorporarse al Artículo 123 Constitucional, por la vía del Constituyente Permanente.

La huelga no es un acto jurídico en sentido estricto porque el ejercicio de este apremio obrero entrañaría un vicio de la voluntad y, además, no sólo crea, modifica, transmite y extingue derechos u obligaciones, sino que también tiende a obtener resultados normativos cuando se relaciona con los contratos colectivo o ley, a exigir el cumplimiento de obligaciones a cargo del patrón y a apoyar movimientos similares.

#### **CAPITULO V.- PERMANENCIA DE LA HUELGA.**

Se ha propuesto la desaparición inmediata de la huelga porque se argumenta que su ejercicio no arroja los resultados previstos por el Constituyente de 1917 y porque representa una negación del principio de autoridad estatal; también se ha planteado su supresión condicionada al surgimiento o eliminación de determinadas circunstancias legales, económicas y de organización empresarial, pero consideramos que mientras persista, en sus términos actuales, el sistema económico de nuestro país, no prevemos la desaparición de esta institución obrera, ya que es el único medio de presión directa de que disponen los trabajadores para negociar con los patrones la solución de los conflictos colectivos, sin descartar la posibilidad de que una justa distribución de la riqueza nacional, que acarree la superación de la situación por la que atraviesa la clase trabajadora, disminuirá la cantidad y la gravedad de estos movimientos, a términos realmente insignificantes.

#### **CAPITULO VI.- RESTRICCIONES DE HUELGA.**

El derecho obrero tema de esta tesis ha sufrido diversas restricciones tanto en su reglamentación legal como en su interpretación jurisdiccional o en su aplicación a la relación colectiva del trabajo.

##### **VI. 1.- Limitaciones legislativas.**

Al respecto, distintas propuestas han sido formuladas para restringir legislativamente el ejercicio del derecho de huelga: a) el retiro de la capacidad jurídica a los sindicatos que realizaran movimientos sin cumplir los requisitos legales causando con ello trastornos graves; b) reconocer esa garantía obrera sólo en su aspecto "defensivo", mas no cuando se buscara el mejoramiento de la situación laboral de los trabajadores; c) no aceptar su procedencia cuando afecte servicios públicos; d) imponerle el arbitraje obligatorio, ya sea en su forma inmediata a la suspensión de las labores o sujeto a una modalidad temporal diferida o sólo cuando se relacione con servicios públicos, y e) en el caso de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley establecer un arbitraje obligatorio, reconocer la huelga de tipo burocrático en un apartado "C" del Artículo 123 Constitucional, la suspensión parcial de alcance gremial y la reducción de los objetos de huelga.

Cuando se trata de la celebración del contrato ley, el ordenamiento legal en vigor establece una seria restricción al derecho de huelga, pues ésto no puede alcanzar tal objeto ya que no corresponde a los empleadores aceptar el contenido de ese pacto sino que es una facultad discrecional de la autoridad laboral competente iniciar el procedimiento respectivo, en términos de lo dispuesto en el artículo 409; igual situación se presenta en el caso de la elevación del contrato colectivo de trabajo a contrato ley, pero sólo cuando se formulan oposiciones, de conformidad con el contenido del inciso b) de la fracción VI del artículo 415.

El derecho de huelga fue reglamentado en la ley de 1931 de tal forma que quedó reducido a su mínima expresión, pues se formalizó excesivamente el grado de hacerlo impracticable en su concepción originaria, para convertirlo en un procedimiento formal que permite la intervención estatal, situación que conservó el ordenamiento de 1970, lo cual ha destruido la característica de esta garantía obrera consistente en representar un medio directo de presión dirigido al patrón a fin de que acepte las peticiones formuladas.

La Reforma Procesal de 1980, al establecer el "*Procedimiento de Huelga*", no toma en cuenta las características del derecho materia de esta investigación, que se derivan de su reconocimiento constitucional, las cuales deben determinar su naturaleza especial en la legislación mexicana, como son su ejercicio directo y su calidad instrumental, pues no se trata de una acción procesal cuya finalidad sea obtener un laudo que condene al patrón a cumplir prestaciones determinadas, sino que es un medio para presionar directamente al empleador a fin de que acepte las peticiones formuladas.

La huelga no es un procedimiento jurisdiccional ni admite su división en una parte sustantiva y otra adjetiva, pues es las dos cosas a un tiempo, esto es, un derecho sustantivo instrumental: los trabajadores están facultados para suspender sus labores (derecho sustantivo), pero no como una finalidad en sí misma, pues esto carece de objeto, sino como un medio (instrumental) de presionar directamente al patrón para que acepte las peticiones contenidas en el escrito de emplazamiento.

La huelga sólo se instrumenta referida a contenidos sustantivos por lo que no se puede ejercer desvinculada de su finalidad, esto es, únicamente de manera adjetiva, de donde resulta que posee un contenido unitario, en el que su aspecto procedimental es consustancial y, consecuentemente, no es una mezcla de elementos sustantivos y adjetivos que podamos separar e identificar, apartando éstos de aquéllos, sino que es un derecho sustantivo actuante, en movimiento, que no necesita de un procedimiento jurisdiccional para su imposición coercitiva con auxilio del derecho y a través de un tribunal, ya que su ejercicio es directo y representa el apremio obrero reconocido constitucionalmente.

El establecimiento de un procedimiento rompe el esquema integral de la naturaleza de la huelga, tanto más cuanto que, en la Reforma Procesal de 1980, se reglamenta con más rigidez que el trámite de los demás procedimientos.

En el caso de las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley, en que existan sendos sindicatos de personal académico y administrativo y sea distinta la vigencia de sus respectivos contratos colectivos de trabajo, se presentan diversos problemas ante el ejercicio del derecho de huelga, cuya solución no se encuentra regulada expresamente en la ley de la materia.

La Ley de 1970 superó diversas restricciones que se habían impuesto a la institución jurídica objeto de nuestro estudio al suprimir el calificativo *legal* del concepto de huelga, varias cuestiones relacionadas con la ilicitud de la misma y los tipos delictivos adicionados en 1941.

#### VI.2.- Interpretaciones judiciales restrictivas.

Los trabajadores de confianza pueden emplazar a huelga, pues el hecho de que no puedan ser tomados en cuenta en los recuentos que se efectúen para determinar la mayoría no significa que estén impedidos legalmente para presentar su pliego de peticiones, a través de la coalición que integren o del sindicato que constituyan y, de no llegar a un arreglo con el patrón, suspender las labores en el centro de trabajo, aunque si los demás trabajadores o el patrón solicitan la declaración de inexistencia e invocan como causa la ausencia de la mayoría obrera, aquéllos no podrían participar en el recuento, pero serían suficientes dos votos favorables, en caso de que ese fuera el número de los otros trabajadores que asistieran al recuento o la mitad más uno, en el supuesto contrario, para integrar dicho elemento y que tal movimiento surtiera todos sus efectos legales.

Durante la vigencia de la Ley de 1931, en el año de 1948, la Corte rechazó, ante la presión del movimiento obrero, la interpretación restrictiva propuesta por el Ministro Luis G. Corona que sujetaba el ejercicio del derecho de huelga únicamente al plazo de los sesenta días previos al vencimiento del período bianual de revisión del contrato colectivo de trabajo.

Las Juntas de Conciliación y Arbitraje deben adoptar un sistema de proporcionalidad referido anualmente, para computar el voto de los trabajadores eventuales frente a los de

planta, en los casos de huelga, y no excluirlos al extremo de negarles incluso el derecho de coaligarse para presentar su pliego de peticiones.

Es innecesario acreditar el acuerdo de los trabajadores que autorice el ejercicio del derecho de huelga, cuando se trata de sindicatos constituidos conforme a la Ley, ya que son coaliciones permanentes y, en todo caso, el incumplimiento de las normas estatutarias, por parte de los integrantes del comité ejecutivo respectivo, permitirá a sus representantes exigirles la correspondiente responsabilidad, pero tal circunstancia de ninguna manera puede constituir una causal de inexistencia.

### VI. 3.- Oposiciones materiales.

El ataque físico a los huelguistas fue uno de los primeros obstáculos materiales que se han interpuesto contra la huelga, y, posteriormente, se han utilizado diversas modalidades de simulación legal como: a) la celebración de contratos colectivos de trabajo *de protección*; b) el arreglo entre empresa y representantes sindicales en perjuicio de los trabajadores; c) el señalamiento de un período de prehuelga excesivamente largo o las prórrogas repetidas del mismo, y d) la inducción realizada por la empresa para propiciar el movimiento por resultarle conveniente la suspensión de labores.

También a través de la concertación de compromisos políticos con los representantes sindicales, el gobierno ha pretendido detener el ejercicio del derecho materia de este ensayo, aunque este tipo de vinculación fue rebasado por los traba-

jadores.

De hecho, los trabajadores bancarios nunca han podido ejercer su derecho de huelga, pues de 1937 a 1982 se les aplicaron diversos reglamentos inconstitucionales y, a partir de 1983 fueron incorporados a la administración pública federal, por lo que sus relaciones laborales se regulan conforme al Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, en el cual la huelga no representa, realmente, un medio de presión para defender y mejorar las condiciones laborales.

La requisa, cuando se trata de empresas que tienen a su cargo un servicio general de comunicación, y la ocupación temporal, en todos los demás casos, son los recursos administrativos que con mayor frecuencia han sido utilizados para nulificar el ejercicio del derecho de huelga, por lo cual se impone la incorporación de la prohibición correspondiente en la Ley de la materia, aunque es evidente que, en las circunstancias actuales, su aplicación es totalmente violatoria de garantías, por lo que el juicio de amparo respectivo puede reparar la situación en cada caso concreto.

Las limitaciones, de cualquier tipo, que han afectado y, a la fecha, restringen en el ejercicio de la huelga, son avances generales o específicos que el Estado o los particulares han obtenido para nulificar el uso o los efectos de esta institución obrera; los alcances y la subsistencia de dichas medidas son inversamente proporcionales a la organización y capacidad de respuesta de los asalariados, es decir, dependen de la actividad que en contra de ellas despliegan los trabajadores.